

**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM
MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA BMT SURYA BAROKAH
KERTAPATI PALEMBANG**

TUGAS AKHIR

Oleh:

JAKA SETYA TAMA

13180108

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan
Syariah (Amd)**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jaka Setya Tama

Nim : 13180108

Jurusan : D3 perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Dalam
Manajemen Sumber Daya Insani Pada BMT Surya Barokah
Kertapati Palembang.

Menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan kami juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, 10 Oktober 2016

Saya yang Menyatakan,

Jaka Setya Tama

Nim: 13180108

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jadilah seperti karang di lautan yang selalu kuat meskipun terus dihantam ombak dan lakukanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan juga untuk orang lain, karena hidup tidak abadi”

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tuaku, Ayahku Mulyadi dan Ibuku Lis Kurniati.*
- 2. Kedua Adikku Muhammad Rezeki dan Andri Febrian.*
- 3. Sahabat kecilku dan Teman-teman yang selalu mendukungku.*
- 4. Almamaterku UIN Raden Fatah Palembang.*
- 5. Staf dan Karyawan BMT Surya Barokah Kertapati Palembang.*

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. HurufKonsonan

ا	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ş	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	T	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	`
ذ	=	Ż	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh ditulis إبادة *bi`ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis t contoh ditulis إبادة *bi`ibâdat rabbi*.

C. HurufVokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (--) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. VokalRangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و--) = ûw

3. Vokal Panjang

a. (ا---) = â

b. (ي---) = î

c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan al-:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ dituliskan-*ḥamd*

2. *Al syamsîyah* contohnya: “النمل“ dituliskan-*naml*

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

hlm. = halaman

swt. = *subḥânahuwata ‘âlâ*

saw. = *sallAllâh ‘alaihiwasallam*

QS. = al-Qur`ân Surat

terj. = terjemah

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, serta masih diberi-Nya kekuatan, perlindungan, dan kesehatan kepada penulis hingga saat ini dan Insya Allah seterusnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul Analisis pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen sumber daya insani pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang Insya Allah tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Diploma 3 Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan moril maupun materil yang telah diberikan selama penulisan tugas akhir ini, kepada:

1. Ayahanda Mulyadi dan Ibunda Lis Kurniati tercinta, yang tak henti-hentinya memberi semangat, doa dan kasih sayang yang sangat begitu besar kepada penulis.

2. Saudara laki-laki Muhammad Rezki dan Andri Febrian yang telah menjadi semangat untuk penulis agar tidak menyerah dan bisa menjadi contoh yang baik untuk mereka.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Mufti Fiandi M.Ag selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Raden Ayu Rita Wati S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Juwita Anggraini, M.H.I selaku Pembimbing I yang telah membimbing saya dalam menyusun Tugas akhir.
7. Bapak DR. Said Abdullah Syahab, M.H.I selaku Pembimbing II yang telah membimbing saya dalam menyusun Tugas Akhir.
8. Ibu Rohana yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan data untuk saya di BMT Surya Barokah Kertapati.
9. Rekan terhebat dan karib saya, Gari Dofson, Kgs Yahya, Kadri Putra Aji Tara, Kurniawan Julianto dan Zainan yang selalu mendampingi dikala susah maupun senang dan dikala kesulitan dalam mengerjakan tugas akhir.

10. Rekan seperjuangan DPS/III 2013, serta teman-teman D3 Perbankan Syari'ah angkatan 2013 yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan do'a selama proses pembuatan tugas akhir ini.
11. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Atas segala do'a, bantuan, saran, ataupun bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah Swt senantiasa melindungi, Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Besar harapan penulis agar kiranya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, 10 Oktober 2016

Penulis,

Jaka Setya Tama

NIM 13180108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Telaah Pustaka.....	8
F. Jenis dan Sumber Data	11
G. Teknik Pengumpulan Data	13
H. Teknik Analisa Data.....	14
BAB II TEORI - TEORI	15
1. Manajemen	15
1.1 Pengertian Manajemen	15
1.2 Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli	15

1.3 Fungsi Utama Dalam Manajemen	16
2. Pelatihan	18
2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.2 Pengertian Pelatihan Menurut Para Ahli	19
2.3 Tujuan Pelatihan	21
3. Pengembangan.....	22
3.1 Pengertian Pengembangan.....	22
3.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan.....	24
BAB III BMT SURYA BAROKAH	25
A. Sejarah BMT Surya Barokah.....	25
B. Landasan Hukum BMT Surya Barokah Palembang	27
C. Tujuan danManfaat Pendirian BMT Surya Barokah Palembang	28
D. Visi dan Misi BMT Surya Barokah.....	30
E. Struktur Organisasi BMT Surya Barokah	31
F. Produk BMT Surya Barokah Palembang	35
G. Lokasi Penelitian	35
BAB IV PEMBAHASAN	36
A. Apa Saja Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Yang Diterapkan Pada BMT Surya Barokah.....	37
B. Apa Manfaat Bagi Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang.....	39

BAB V PENUTUP	41
A. Kesimpulan	41
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Persamaan & Perbedaan Telaah Pustaka.....	30
---	----

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya insani merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, tidak ada aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya insani walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini. Perusahaan - perusahaan mulai menjadikan sumber daya insani sebagai sumber daya utama dalam perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen sumber daya insani dalam setiap perusahaan. Sumber daya insani merupakan segenap kemampuan manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sehingga dengan adanya sumber daya insani maka setiap manusia atau karyawan akan menjalankan usahanya karena ada kemampuan atau skill. Begitu juga dalam mengelola suatu perusahaan jika ada sumber daya insani maka perusahaan tersebut akan dikelola dengan segenap kemampuan secara efisien dan efektif.¹

Manajemen sumber daya berbasis insani ini, menjadikan spritualitas sebagai unsur utama dan tidak terpisahkan dari tempat kerja. Sehingga mencapai sasaran yang dapat membangun diri individu secara keseluruhan dan total. Dan dapat menguatkan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi.²

¹ Suhendi, Hendi. 2012. *Fiqih Muamalah*. Raja Grafindo Persada : Jakarta Hal 83

² Antonio, Muhammad. 2011 Syafi'i. *Bank Syariah dan Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, Hal 45

Jadi sikap atau mental - mental yang spiritual atau muraqabatullah akan memberikan dampak yang dahsyat bagi kinerja para karyawan dan tentu saja bagi institusi tersebut.³

Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Perkembangan yang ditunjukkan dengan banyak berdirinya BMT tersebut tentunya memerlukan strategi jitu dalam menarik perhatian masyarakat agar mau menggunakan jasa BMT tersebut. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan suatu BMT adalah dengan meningkatkan kualitas layanan yang didukung oleh Sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten dan penyediaan teknologi informai yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengomunikasikan produk dan jasa BMT kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah.⁴

Pertumbuhan industri yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI yang memadai, sehingga berdampak pada praktik atau

³ Ibid, hlm 84

⁴ Hani Handoko T, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013, hlm. 223

transaksi yang seringkali menyimpang.⁵ Hal ini disebabkan lembaga lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas, sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidangnya masih sedikit.

Berawal dari keadaan tersebut, maka sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya insani. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan sumber daya insani diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan BMT syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah.⁶ Pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.⁷

Kedua hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm 25

⁶ Ibid, hlm 26

⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2013), 232.

pekerjaan yang sedang dilaksanakan ke depan. Jika suatu BMT ingin memiliki daya saing yang tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui paket pelatihan dan pengembangan. Karena di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu.

Tidak terkecuali dalam industri BMT, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan BMT yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam BMT. Secara deskripsi tertentu, potensi karyawan mungkin sudah memenuhi persyaratan administrasi pada pekerjaannya, tetapi secara actual para karyawan BMT harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia .⁸

Hal ini yang mendorong pihak BMT untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan bagi karyawan BMT untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.⁹ Salah satu fungsi manajemen sumber daya insani adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para karyawan BMT dalam menghadapi tugas yang dianggap belum menguasainya.¹⁰

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk BMT. Sumber daya insani yang unggul

⁸ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cet. I, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia , 2011), 133.

⁹ Ibid. hlm 233

¹⁰ Handoko. T. Tani, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, Yogyakarta, 2011) hlm 244

adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, dan kreatif, selalu bersemangat dan loyal.¹¹ Karyawan yang memenuhi kriteria itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.¹²

Dalam dugaan sementara kinerja karyawan dan pelayanan terhadap nasabah masih belum memuaskan maka dari itu harus ada jalan keluar yang dilakukan oleh manajemen sumber daya insaninya. Ini masalah yang harus dipecahkan oleh manajemen sumber daya insani, bagaimana caranya untuk meningkatkan kinerja karyawannya tersebut, dan ini juga sangat penting untuk peningkatan kinerja manajemennya . Demi menjaga kepercayaan yang telah diberikan masyarakat diperlukan sumber daya insani yang handal dan berkompeten. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang maka pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada BMT Surya Barokah tersebut, untuk mengetahui metode atau penerapan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya bagaimana cara manajemen sumber daya insaninya meningkatkan kinerja karyawannya dari yang sebelumnya kurang memuaskan menjadi lebih baik.

¹¹ Ibid, hlm 134

¹² Hani Handoko T, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013, hlm 216

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengadakan penelitian Tugas Akhir dengan judul *“Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Insani Pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang”*

B. Rumusan Masalah

Setiap BMT dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai macam masalah, masalah dapat mempengaruhi kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang, maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Apa saja metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang ?
2. Apa manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apa saja metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang?

2. Untuk mengetahui apa manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan pada BMT Surya Barokah Kertapati Palembang ?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Manfaat Teoritis diadakannya penelitian ini adalah untuk menerapkan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama bangku kuliah dengan praktik yang ada dilapangan.

2. Kegunaan Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam penelitian, Serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya insani khususnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Di samping itu untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi BMT

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan didalam menilai peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam dalam manajemen sumber daya insani. Hasil yang di dapat dari penelitian ini juga dapat dijadikan pedoman bagi BMT dalam mengambil kebijaksanaan dan

pelatihan pengembangan karyawan BMT Surya Barokah dimasa yang akan datang.

E. Telaah Pustaka

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kapten Arivai Palembang” Oleh Mitha Andriani, dalam ini disimpulkan bahwa pelatihan yang diadakan selama ini kurang efektif serta tidak mempunyai Pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai terhadap Bank BRI Kapten Arivai Palembang, sehingga dapat disimpulkan peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi faktor lainnya.¹³

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Lahat” oleh Rony Syaputra, dalam ini disimpulkan bahwa metode penelitian berpengaruh positif dan signifikan serta terlaksana dengan baik. PT. Erajaya Swasembada benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga skill dan knowledge para karyawan mengalami peningkatan.¹⁴

¹³ Mitha Andriani, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Cabang Kapten Arivai Palembang* (Tugas Akhir Fakultas FEBI, UIN Raden Fatah Palembang, 2015)

¹⁴ Rony Syaputra, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Lahat* (Konsentrasi Perbankan Syariah, Prodi Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum, IAIN Raden Fatah Palembang, 2011)

Penelitian yang berjudul “Korelasi Pelatihan dan Pengembangan Dengan Kualitas Kerja SDI Bank Syariah” oleh Puri Hariyadi Nugroho, dalam ini disimpulkan bahwa bank syariah masih terus mengembangkan sistem manajemen SDI yang berlandaskan kompetensi.¹⁵

Penelitian yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng oleh Irfa Nurifa Jati, yang mana penelitian ini menghasilkan strategi Perum Bulog Divre Jateng untuk meningkatkan kinerja karyawannya, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila karyawan sudah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang meliputi diklat on the job.¹⁶

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Muara Enim Oleh Ria Noviana yang mana penelitian menghasilkan indikator pelatih mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan. Pelatihan secara efektif akan memebantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya, jika karyawan dapat mengikuti

¹⁵ Puri Hariyadi Nugroho, *Korelasi Pelatihan dan Pengembangan dengan Kualitas Kerja SDI Bank Syariah(Tugas Akhir Prodi Muamalat*, Fakultas Syariah dan Hukum, IAIN Raden Fatah Palembang, 2010

¹⁶ Irfa Nurina Jati, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng* (Jurusan Manajemen Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2013

pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan tersebut.¹⁷

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Mitha Andriani	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kapten Arivai Palembang	Sama-sama Menganalisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Peneliti hanya meneliti pengaruh dan pengembangan manajemen sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan
2	Rony Syaputra	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Lahat	Sama-sama Menganalisis Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Peneliti meneliti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Puri Hariyadi Nugroho	Korelasi pelatihan dan pengembangan dengan	Membahas pelatihan dan pengembangan dengan kualitas	Peneliti hanya meneliti korelasi pelatihan dan

¹⁷ Ria Noviana, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Muara Enim*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2011

		kualitas SDI Bank syariah	kerja SDI Bank Syariah	pengembangan dengan kualitas kerja SDI Bank Syariah
4	Irfa Nurifa Jati	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng	penelitian ini membahas strategi Perum Bulog Divre Jateng untuk meningkatkan kinerja karyawannya, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat	Peneliti hanya membahas bagaimana stretegi Perum Bulog Divre untuk mrrningkatkan kinerja karyawannya
5	Ria Noviana	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Muara Enim	penelitian ini membahas hasil indikator pelatih mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan	Peneliti membahas indikator pelatih apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawannya

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek.¹⁸

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R D*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm 231

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yakni subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal dengan istilah interview (wawancara). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya. Dalam hal ini sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari BMT Surya Barokah.¹⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang di kumpulkan melalui buku-buku dengan cara membaca, mempelajari, dan mengkaji. Data yang diperoleh dari sumber internal berupa sejarah singkat BMT Surya Barokah, visi/misi, struktur organisasi pada BMT Surya Barokah yang ada hubungannya dengan peranan dan dampak motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik data yang dipakai untuk meneliti yaitu data kualitatif yaitu data yang berbetuk kata – kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh

¹⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet, VIII, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), hlm 91.

melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus atau observasi.²⁰

Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat abstrak sehingga peneliti harus benar – benar memahami kualitas dari objek yang akan diteliti.²¹

Metode yang digunakan dalam penelitian saya yaitu :

a. Metode Wawancara

Wawancara atau interview merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Metode wawancara pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini penulis wawancara kepada manager BMT Surya Barokah terkait dengan masalah yang akan dibahas dengan cara mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan masalah yang dibahas.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sekumpulan berkas yakni mencari data mengenai hal – hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya.²² Dari penelitian yang saya lakukan saya menggunakan dokumen – dokumen data tentang BMT Surya Barokah

²⁰ Meilia Nur Indah Sari, *Statistik Deskriptif dan Induktif*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011, hlm 27

²¹ Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 04.

²² M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hlm 87.

mulai dari letak geografisnya, sejarah awal mula berdirinya, visi dan misinya, Tujuannya dan Struktur organisasinya.

G. Teknik Analisa Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yang analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan.²³ Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.²⁴

Peneliti menggunakan teknik ini karena yang digunakan adalah metode diskriptif kualitatif, dimana memerlukan data – data untuk menggambarkan suatu fenomena yang apa adanya (alamiah). Sehingga benar salahnya, sudah sesuai dengan peristiwa yang sebenarnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta – fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

²³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format – format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2011) 143.

²⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2015), 63

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Manajemen

1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.²⁵ Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.²⁶ Manajemen sumber daya insani syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui sumber daya insaninya dan selalu melakukan sesuatu perencanaan itu berdasarkan syariat islam.

1.2 Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli

Ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yaitu .²⁷ Pengertian manajemen menurut Manullang adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut John D. Millet yang berpendapat dalam bukunya yang berjudul *Managemen in the public service* bahwa pengertian manajemen adalah proses dalam memberikan

²⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara, 2011, hlm 221

²⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hlm 138

²⁷ Griffin R W, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2011, hlm 38

arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan, Menurut Harold Koontz dan Cyrill O'Donnel dalam bukunya *The Principles of Management* yang mendefinisikan pengertian manajemen bahwa manajemen adalah cara untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan yang lain.²⁸

Sedangkan menurut George R. Terry bahwa dalam bukunya *The Principles of Management* yang mengemukakan bahwa pengertian manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan kegiatan orang lain, dan menurut Henry Fayol, bahwa pengertian manajemen dalam bukunya *General Industrial Management* bahwa manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia dan menggandakan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan.²⁹

1.3 Ada 4 fungsi utama dalam manajemen

Ada 4 fungsi utama dalam manajemen yaitu,³⁰ Fungsi yang pertama yaitu Fungsi Perencanaan proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Ada beberapa kegiatan dalam fungsi perencanaan yaitu Menetapkan tujuan dan target bisnis, merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut,

²⁸ *Ibid*

²⁹ *Ibid*, hlm 39

³⁰ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet 8, Bandung: Rosdakarya, 2011, hlm. 93.

Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan, dan menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.³¹

Fungsi yang kedua yaitu Fungsi Pengorganisasian proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.³²

Adapun kegiatan dalam Fungsi Pengorganisasian yaitu, Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan. Kedua yaitu menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab, Ketiga yaitu kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja, dan yang keempat yaitu kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.³³

Fungsi yang ketiga yaitu Fungsi Pengarahan dan Implementasi proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

Adapun Kegiatan dalam Fungsi Pengarahan dan Implementasi yaitu, Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam

³¹ *Ibid*

³² *Ibid*

³³ *Ibid, hlm 94*

pencapaian tujuan, Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan, dan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.

Dan Fungsi yang keempat yaitu Fungsi Pengawasan dan Pengendalian proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Adapun Kegiatan dalam Fungsi Pengawasan dan Pengendalian yaitu, mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan dan, melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.³⁴

2. PELATIHAN

2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.³⁵ Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada

³⁴ *Ibid*, hlm 95

³⁵ Albiol, *Pelatihan dan Pengembangan* (Jakarta: Cahaya Mitra, 2011), hlm 254

batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.³⁶

Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan Identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.³⁷

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Pelatihan Menurut Para Ahli

Ada beberapa definisi pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut. Yang pertama menurut Mathis Pelatihan (2002) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu

³⁶ Heldirachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011), hlm 74

³⁷ Darwin, *Pelatihan Beserta Metode*, (Bandung: Sinar Pustaka Indah, 2013), hlm 285

mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.³⁸

Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.³⁹

Kedua menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.⁴⁰ Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Dan yang ketiga Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti

³⁸ Sudarmanto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm 28

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*

pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.⁴¹

2.3 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan umum pelatihan sebagai berikut yaitu,⁴² Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.⁴³ Dan juga dalam program pelatihan harus memenuhi faktor-faktor sebagai berikut yaitu, efisiensi biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih, dan prinsip-prinsip belajar.

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah dilaksanakan telah

⁴¹ *Ibid* hlm 29

⁴² Marihot Tua Efendi Harindja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2011, hlm 324

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2013, hlm 339

mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila mana terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dimasa yang akan datang.⁴⁴

3. PENGEMBANGAN

3.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁴⁵ Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, workshop bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi di luar perusahaan, atau pengembangan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang, dengan memperbaiki informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan yang dimaksudkan untuk menambah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat

⁴⁴ Marihot Tua Efendi Harindja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2013, hlm 324

⁴⁵ *Ibid* hlm 325

berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.⁴⁶

Pengembangan karyawan adalah usaha yang ditunjukkan untuk memajukan karyawan baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan, pengembangan karyawan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan.⁴⁷

Beberapa pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu,⁴⁸ Organisasi mempertahannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu, Organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal, Dan organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertical. Dari pengertian disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditunjukkan untuk memajukan karyawan sehingga dapat mengubah perilaku terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan.

Tujuan Pengembangan karyawan pada umumnya adalah supaya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakannya suatu pengembangan yang disusun secara cermat dan didasarkan pada metode

⁴⁶ Toha Miftah, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2016, hlm 38

⁴⁷ Hamalik, *Sistem dan Prosedur Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan* (Bandung: Trigenda Karya, 2013) hlm 263

⁴⁸ Ibid hlm 39

yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.⁴⁹

Supaya pengawasan lebih sedikit terhadap karyawan dengan pengembangan karyawan yang berpedoman pada keterampilan, supaya pegawai lebih cepat berkembang salah satunya adalah hasil kerja yang lebih baik dan meningkat.⁵⁰

3.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Para karyawan memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Manfaat pengembangan dari segi karyawan, menambah wawasan/ pengetahuan, merubah sikap, memungkinkan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar, memperbaiki image pada organisasi, sebagai suatu organisasi yang baik sehingga bisa menarik calon karyawan terbaik untuk mengisi lowongan organisasi.⁵¹ Ada beberapa manfaat penting pelatihan dan pengembangan yaitu, dapat meningkatkan produktivitas kerja, dapat mengurangi kecelakaan, dapat mengurangi pengawasan.⁵²

⁴⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hlm 79

⁵⁰ *Ibid* hlm 39

⁵¹ *Ibid*

⁵² *Ibid* hlm 80

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah BMT Surya Barokah

BMT Surya Barokah merupakan apresiasi dari rasa kepedulian teman-teman perintis dan anggota pendiri terhadap keadaan ekonomi umat khususnya ekonomi masyarakat kecil, yang pada rillnya dari sisi ekonomi belum bisa mendapat keuntungan yang layak, hal ini disebabkan tidak adanya lembaga yang dapat membantu untuk meningkatkan pendapatan mereka dan ketidakmampuan lembaga keuangan yang ada untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka yang terjerat rentan, sehingga mereka semakin terjermus kedalam jurang kemiskinan.⁵³

Melihat kondisi rill masyarakat kita yang dari sisi ekonomi belum dapat hidup secara layak, masih sering terjerat rentan tidak adanya lembaga yang dapat membantu untuk meningkatkan pendapatan mereka, dan tidak terjangkaunya yang ada seperti Bank dalam memenuhi kebutuhan keuangan masyarakat menengah kebawah dan kondisi-kondisi lain yang serba tidak menguntungkan bagi masyarakat kecil. Oleh karena itu, BMT diharapkan mampu berperan aktif dalam memperbaiki kondisi ini.⁵⁴

BMT mempunyai peran sebagai berikut yaitu, menjauhkan masyarakat muslim dari praktek ekonomin non-syariah, melakukan pembinaan dan pendanaan pada usaha kecil, melepaskan ketergantungan pada rentan, masyarakat yang

⁵³ *Dokumentasi dan File BMT Surya Barokah*

⁵⁴ *Dokumentasi BMT Surya Barokah*

masih bergantung pada rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera, dan menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata.

BMT juga mempunyai beberapa komitmen yang harus dijaga supaya konsisten terhadap perannya, komitmen tersebut adalah sebagai berikut, menjaga nilai-nilai syariah dalam operasi BMT, memperhatikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pembinaan dan pendanaan usaha kecil, meningkatkan profesionalitas BMT dari waktu ke waktu, dan ikut terlibat dalam memelihara kesinambungan ekonomi masyarakat.

Padahal dari potensi yang dimiliki mereka yang apabila dikelola oleh sistem kebersamaan, maka akan dapat meningkatkan ekonomi mereka, dengan memperhatikan permasalahan diatas, maka dirintislah (*Baitul Mal Wa Tamwil*) Surya Barokah oleh 23 pendiri pada tanggal 20 Juli 2010 yang disahkan pada rapat pembentukan BMT Surya Barokah pada tanggal 20 Juli 2010.

BMT ini dibentuk dalam rangka meningkatkan kualitas anggota, keluarga dan masyarakat-masyarakat sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera mengembangkan lembaga dan usaha BMT dan kelompok usaha masyarakat (POKUSMA) berlandaskan asas dan prinsip-prinsip islam yang dasarnya mau berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan kehati-hatian.⁵⁵

Untuk tahap awal, BMT Surya Barokah telah mengumpulkan modal dari simpanan pokok khusus sebesar Rp 150.000.000,- dan telah disertorkan pada bendahara BMT dengan jumlah 25 orang pendiri dan diharapkan akan terus

⁵⁵ Brosur Profil BMT Surya Barokah

bertambah agar dapat disalurkan demi membantu perekonomian masyarakat kecamatan Kertapati dan kecamatan Seberang Ulu atau SU I ini.

B. Landasan Hukum BMT Surya Barokah Palembang

BMT Berazaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berlandaskan syariah Islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Secara hukum BMT berpayung pada koperasi tetapi sistem operasionalnya tidak jauh berbeda dengan bank syariah sehingga produk-produk yang berkembang dalam BMT sama seperti apa yang ada pada bank syariah.

Oleh karena berbadan hokum koperasi, maka BMT harus tunduk pada Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dan PP No. 9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan simpan pinjam oleh koperasi, juga dipertegas oleh KEP.MEN No. 91 Tahun 2004 tentang koperasi jasa keuangan syariah.⁵⁶

Untuk legalitas hukum, BMT Surya Barokah ini merupakan lembaga swadaya masyarakat (LSM), yang berbadan hukum koperasi syariah (KOPSYAH), Nomor: 962/BH/VII.7/2011. Sertifikat kemitraandari PINBUK, Nomor: 048/PINBUK-SS/VII/2010. Adapun No. NPWP: 03.165.961.8.-306.000, terdaftar pada tanggal 09 Mei 2012.⁵⁷

⁵⁶ *Dokumentasi dan File dari BMT Surya Barokah*

⁵⁷ *Dokumentasi dan File dari BMT Surya Barokah*

C. Tujuan dan Manfaat Pendirian BMT Surya Barokah Palembang

1. Tujuan BMT

BMT bertujuan mewujudkan kehidupan keluarga dan masyarakat sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera. Selain itu peran BMT yang dilakukan adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan prinsip sistem syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat.⁵⁸

Kegiatan BMT mengembangkan usaha-usaha ekonomi produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan membantu kegiatan pembiayaan, kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat lingkungannya. BMT juga dapat berfungsi sosial dengan penggalangan titipan dana sosial untuk kepentingan masyarakat, seperti dana zakat, infak dan shadaqah lalu didistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan dana amanahnya. Ini bertujuan untuk mewujudkan kehidupan anggota, keluarga, dan masyarakat sekitar yang selamat, damai dan sejahtera melalui pengelolaan dan POKUSMA sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

2. Manfaat BMT

Manfaat dari BMT adalah bersifat terbuka, independen, tidak partisan, berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan untuk

⁵⁸ *Dokumentasi BMT Surya Barokah*

mendukung bisnis ekonomi produktif anggota dan kesejahteraan sosial masyarakat sekitar, terutama usaha mikro dan fakir miskin.⁵⁹

Dalam rangka pencapaian tujuannya ini BMT berperan sebagai, Motor penggerak ekonomi dan sosial masyarakat banyak, Ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi syariah, Penghubung antara kaum berada (*Aghnia*) dan kaum yang lemah (*Dhu'afa*), dan sebagai sarana pendidikan informal untuk mewujudkan prinsip hidup yang *barakah, ahsanmu 'amala wa salaam* melalui spiritual komunikasi.

Dalam rangka pencapaian tujuannya BMT ini berfungsi sebagai, Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus dan pengelola menjadi lebih professional, *salam* (selamat, damai dan sejahtera), amanah sehingga semakin utuh dan tangguh dalam berjuang dan berusaha (beribadah) menghadapi tantangan global, mengorganisasikan dan memobilisasikan dana, sehingga dana masyarakat dapat dimanfaatkan secara optimal, mengembangkan kesempatan atau ikut serta dalam penyerapan tenaga kerja, mengukuhkan dan meningkatkan kualitas dan pasar produk-produk anggota dan memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga-lembaga ekonomi dan sosial untuk masyarakat banyak.

⁵⁹ *Dokumentasi BMT Surya Barokah*

D. Visi dan Misi BMT Surta Barokah

1. Visi

Mewujudkan BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang profesional dengan membangun dan mengembangkan ekonomi umat yang berlandaskan syariat islam dan mewujudkan budaya *ta'awun* (tolong-menolong) dalam kenaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi serta bisnis berbasis syariah”.⁶⁰

2. Misi

Adapun Misi BMT Surya Barokah yaitu, Mengaplikasikan mekanisme bermuamalah menurut tuntutan syariah islam, Membebaskan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi, membangun struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran, berkemajuan, berkeadilan dan berlandaskan ekonomi transparan dan adil dan melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddik/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fathonah/Profesional).

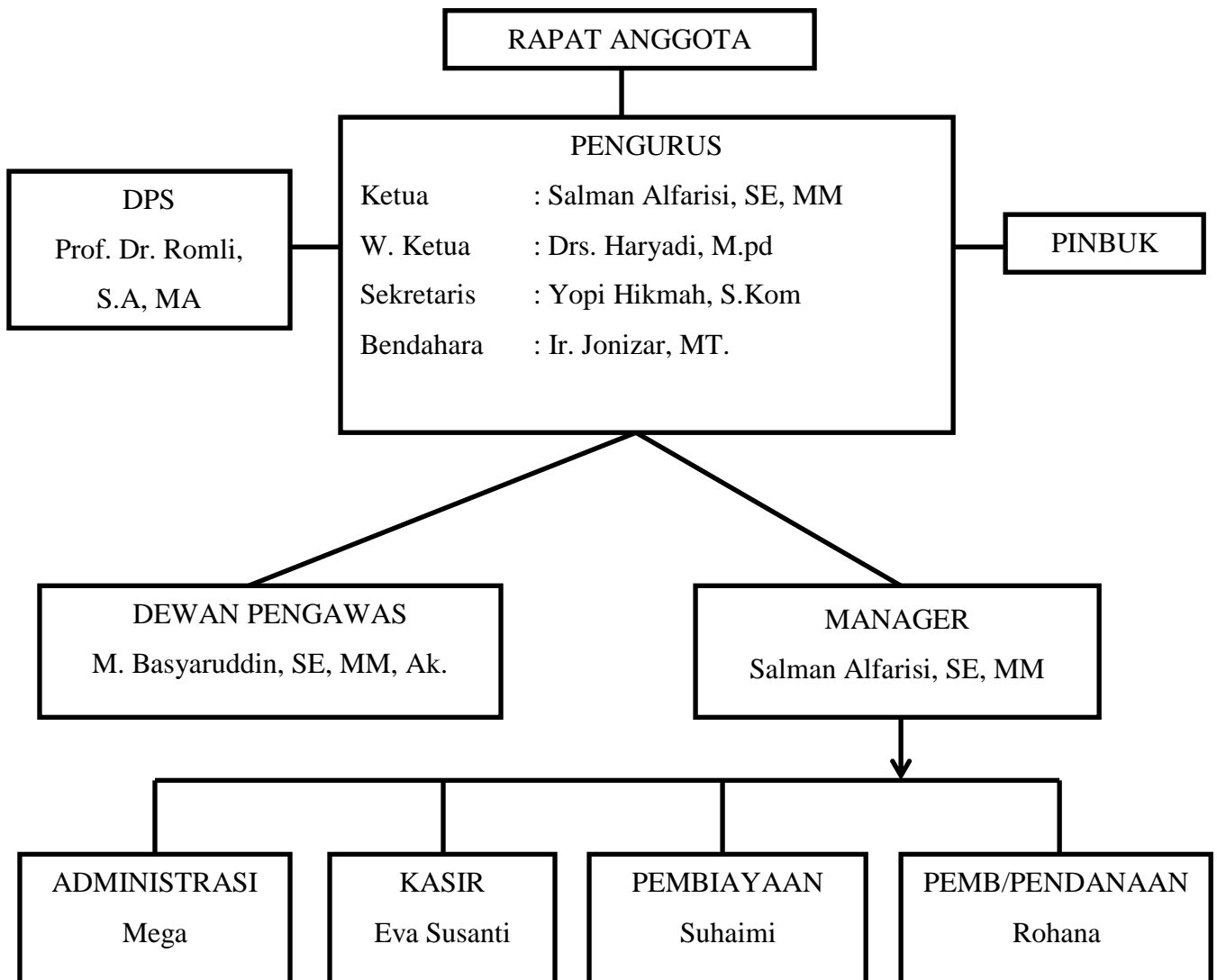
⁶⁰ Brosur dan Profil BMT Surya Barokah

E. Struktur Organisasi BMT Surya Barokah⁶¹

STRUKTUR ORGANISASI

BMT SURYA BAROKAH

2015-2016



⁶¹ Dokumentasi BMT Surya Barokah

Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai BMT Surya Barokah Palembang

1. Ketua : Salman Alfarisi, SE, MM.

Tugas dan tanggung jawab:

- Bertanggungjawab atas aktivitas BMT dan melaporkan perkembangan unit BMT kepada seluruh anggota melalui mekanisme rapat yang disepakati.
- Melakukan pengawasan dan pertemuan bulanan, triwulan /semester untuk membahas capaian target BMT serta kendala-kendala yang dihadapi BMT.
- Memberikan masukan pada pengelola mengenai strategi-strategi yang dapat dikembangkan BMT dalam pencapaian target.
- Terseleksinya calon karyawan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan mengeluarkan Surat Keputusan pengangkatan/pemberhentian karyawan.

2. Sekretaris : Yopi Hikmah, S.Kom

Tugas dan tanggung jawab:

- Mengadministrasikan seluruh berkas yang menyangkut keanggotaan BMT.
- Melakukan pendataan ulang terhadap anggota baru BMT.
- Melakukan kegiatan administrasi surat masuk dan keluar.
- Membuat Surat Keputusan atau persetujuan Ketua Pengurus untuk pengangkatan Karyawan yang ditandatangani Ketua Badan Pengurus.

3. Bendahara : Ir. Jonizar, MT

Tugas dan tanggung jawab:

- Mengeluarkan laporan keuangan BMT kepada pihak yang berkepentingan.
- Memberikan laporan mengenai perkembangan simpanan wajib dan simpanan pokok anggota.
- Melakukan pengelolaan keuangan BMT secara keseluruhan diluar unit-unit yang ada.
- Mengeluarkan laporan keuangan BMT kepada pihak yang berkepentingan.

4. Dewan Pengawas : M. Basyaruddin, SE, MM, Ak

Tugas dan tanggung jawab:

- Mewaliki anggota dalam memberikan pengawasan terhadap kerja pengurus terutama berkaitan dengan pelaksanaan keputusan dengan musyawarah tahunan.
- Memberikan saran, nasehat dan usulan kepada pengurus.
- Mempertanggungjawabkan hasil kerja pengawasannya kepada anggota dalam musyawarah tahunan.

5. Dewan Pengawas Syari'ah : Prof. Dr. Romli, S.A, MA

Tugas dan tanggung jawab:

- Memberikan fatwa, penjelasan, informasi dan pandangan-pandangan yang dianggap perlu dalam hal ketepatan pola, akad, dan transaksi-transaksi lainnya di BMT dengan Syari'ah Islam sebagai dasar pedoman operasional BMT.
- Mengevaluasi pelaksanaan operasional BMT dalam periode tertentu dalam hal akad-akad Syari'ah BMT.

6. Manager : Salman Alfarisi

Tugasi dan tanggung jawab:

- Tercapainya target yang telahditetapkan secara keseluruhan.
- Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan.
- Menjaga BMT agar dalam aktivitasnya senantiasa tidak lari dari Visi&Misinya.
- Memonitor dan memberikan arahan /masukan terhadap upaya pencapaian target.

7. Pembiayaan / Pendanaan : Rohana

Tugas dan tanggung jawab:

- Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisa yang telah dilakukan.
- Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya.

F. Produk BMT Surya Barokah Palembang

1. Produk Pengumpulan dana⁶²

a. Tabungan *Barokah* (Tabarok)

Adalah tabungan dengan *akad murabahah* atau tabungan dengan sistem bagi hasil antara nasabah dan BMT, dengan saldo minimal Rp. 50.000,-

b. Deposito

Adalah simpanan berjangka dengan waktu yang disepakati antara BMT dan nasabah dengan nominal minimal Rp. 1.000.000,-

2. Produk Penyaluran Dana⁶³

a. Pembiayaan *murabahah*

Adalah pembiayaan akad jual beli dengan pembayaran kembali (harga pokok dan keuntungan) setelah jatuh tempo.

b. Pembiayaan PSMK

Adalah pembiayaan yang diberikan kepada pedagang skala modal kecil, dengan pokok pinjaman mulai dari Rp.100.000,- s/d Rp. 500.000,- sesuai dengan kebutuhan modal usaha.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Surya Barokah Palembang yang beralamat di Jalan Ki.Merogan No. 511 (samping Booster PDAM Kertapati), Telp. 0711-510003.⁶⁴

⁶² Brosur dan Profil BMT Surya Barokah

⁶³ Brosur dan Profil BMT Surya Barokah

⁶⁴ Dokumentasi BMT Surya Barokah

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Tahap awal pelatihan dan pengembangan pada BMT Surya Barokah

Sebelum kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan diawali dengan sosialisasi atau orientasi. Sosialisasi merupakan proses yang mengacu pada pengajaran budaya organisasi dan filsafat bagaimana melakukan usaha, termasuk bagaimana memahami dan menerima nilai – nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi.⁶⁵

Orientasi juga merupakan pelatihan yang ditujukan bagi karyawan baru terhadap pekerjaan mereka, rekan kerja dan lingkungan kerja, orientasi juga membantu memecahkan masalah – masalah yang dihadapi oleh karyawan baru ketika pertama kali bergabung dengan organisasi kerja. Karyawan membutuhkan informasi dasar tentang tempat kerja mereka seperti, informasi mengenai kompensasi, jam kerja, dan dengan siapa dia harus bekerja sama. Orientasi juga membantu karyawan mempelajari sikap, standar, nilai – nilai dan perilaku yang diharapkan oleh karyawan, organisasi atau pimpinannya.⁶⁶

1.1 Tujuan Orientasi

Tujuan orientasi ini adalah untuk membantu para karyawan agar belajar mengenai visi dan misi BMT Surya Barokah secepat mungkin, sehingga dapat

⁶⁵ Diolah dari wawancara Manager SDM Rohana 28 Juni Pukul 10.30 pada BMT Surya Barokah

segera memberikan kontribusi pada BMT tersebut, karyawan baru akan dilatih atau di training selama 3 hari lalu akan diberikan 1 bulan masa percobaan bila hasilnya memuaskan atau baik maka akan dijadikan karyawan tetap selama masa pelatihan karyawan baru akan dibimbing atau dilatih oleh manager sdm BMT Surya Barokah itu sendiri.

Orientasi mengurangi perasaan asing bagi karyawan baru, mengurangi rasa cemas, khawatir, membantu karyawan cepat beradaptasi dengan rekan kerja baru, yang senior, dan atasan, karyawan merasa lebih aman, dan karyawan merasa lebih diperhatikan, dan juga yang terpenting dalam organisasi orientasi yaitu meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi tingkat turn over.

1.2 Metode - Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan yang diterapkan Pada BMT Surya Barokah

Metode yang digunakan atau yang diterapkan BMT Surya Barokah untuk pelatihan dan pengembangan karyawan pada umumnya hampir sama dengan perusahaan – perusahaan lainnya.

Metode yang diterapkan BMT Surya Barokah untuk pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu pertama :⁶⁷

- a. Training disebut juga dengan pelatihan intruksi pekerjaan. Bentuk pelatihan ini yaitu dengan cara karyawan ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata, dibawah bimbingan/arahan dari yang berpengalaman atau atasan, melatih karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, sehingga

⁶⁷Diolah dari wawancara Manager SDM Rohana 28 Juni pukul 10.30 Pada BMT Surya Barokah

karyawan tersebut dapat memahami tugas atau pekerjaan yang harus mereka lakukan.

- b. Rotasi pekerjaan pelatihan ini disebut juga dengan pelatihan silang, BMT Surya Barokah menerapkan pelatihan ini bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke tempat lainnya agar para peserta bisa saling memahami dan menambah kemampuan mereka, setiap perpindahan biasanya didahului pemberian instruksi kerja.
- c. Ceramah pelatihan ini merupakan bentuk interaksi melalui penyampaian informasi secara lisan oleh seorang pengajar dan dihadiri oleh peserta sekaligus disertai juga dengan tanya jawab antara pengajar dan peserta, BMT Surya Barokah juga menambahkan ceramah agama sebelum para pengajar menyampaikan informasi.
- d. Diskusi metode ini memberikan kesempatan bagi para peserta untuk berdiskusi belajar mengemukakan pendapat dan mendengarkan atau menghargai pendapat orang lain.
- e. Simulasi metode pelatihan ini menggunakan perlengkapan sesuai dengan keadaan tempat karyawan bekerja sesungguhnya dengan metode para peserta diberikan topik – topik permasalahan yang dipelajari dan dipecahkan dengan memanfaatkan sarana dan fasilitas yang ada.
- f. Case study metode pelatihan ini disebut juga metode kasus atau masalah para peserta diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi atau menganalisis

masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengimplementasikan solusi tersebut, disamping mempelajari kasus tersebut, peserta dapat mengembangkan keahlian – keahlian dalam mengambil keputusan.

Setelah program dilaksanakan, maka akan diadakan evaluasi untuk menilai efektifitas program dan validitasnya, apakah isi program sudah sesuai dengan program yang diterapkan. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan cara analisis biaya keuntungan yaitu membandingkan biaya pelatihan dengan keuntungan yang diperoleh organisasi dan membandingkan pelatihan yang lama dengan yang baru apakah sudah ada peningkatan mulai dari kinerja, keuntungan dan kerja sama bila mana terdapat kekurangan – kekurangan maka akan ditingkatkan lagi program – program pelatihan di masa yang akan datang.

A. Manfaat Bagi Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Pada BMT Surya Barokah

Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan dan BMT, manfaat untuk karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan, pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat dilaksanakan, mendorong pencapaian pengembangan diri dan percaya diri, membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, membantu karyawan mengatasi stress, frustrasi, dan konflik, membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan, meningkatkan kepuasan kerja, memberikan informasi tentang

meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, dan membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.⁶⁸

Dan manfaat bagi BMT Surya Barokah yaitu memperbaiki moral SDM, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level, membantu pengembangan BMT Surya Barokah, membantu menciptakan image BMT Surya Barokah yang lebih baik, memberikan informasi kebutuhan BMT di masa depan, membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan.

⁶⁸*Diolah dari wawancara Manager SDM Rohana 28 juni Pukul 10.30 Pada BMT Surya Barokah*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Prosedur pengembangan dan pelatihan karyawan yang diterapkan pada BMT Surya Barokah telah sesuai prosedur yang telah ditetapkan sehingga didalam pelaksanaannya tidak terjadi kesalahpahaman. Metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan BMT Surya Barokah pada umumnya hampir sama dengan perusahaan – perusahaan lainnya, metode yang diterapkan BMT Surya Barokah yaitu dengan Training, rotasi pekerjaan, ceramah, diskusi, simulasi, dan case study.

Dan manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan berdampak positif, dengan diadakan pelatihan dan pengembangan Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan lebih percaya diri, tanggung jawab pada pekerjaannya, dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, membantu karyawan mengatasi stress, frustrasi, dan konflik. membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan. meningkatkan kepuasan kerja, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, dan membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru dan lebih menyukai tantangan.

B. Saran

Prosedur pengembangan dan pelatihan karyawan yang diterapkan haruslah terus dijalankan sesuai dengan hasil penetapan pihak BMT Surya Barokah dan prosedur pengembangan dan pelatihan karyawan pun harus dilaksanakan secara jelas dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan sehingga tercapai strategi dan tujuan BMT Surya Barokah yang telah ditetapkan.

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan pihak BMT Surya Barokah dapat melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang ada dan begitu pula dengan karyawan diharapkan mengikuti peraturan tersebut, guna untuk memudahkan BMT Surya Barokah mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas kerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah dan Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2011
- Andriani, Mitha. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Cabang Kapten Arivai Palembang*. Tugas Akhir Fakultas FEBI, UIN Raden Fatah Palembang, 2015.
- Hamalik, *Sistem dan Prosedur Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Trigenda Karya, 2013
- Harindja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara, 2011
- Jati, Irfa Nurina *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng*, Jurusan Manajemen Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Mangkunegara, A. P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press. 2007.
- Miftah, Toha *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2010

- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2012.
- Nasution, H. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, USU Press, Medan. 2013
- Noviana, Ria. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Muara Enim*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2011.
- Nugroho, Puri Hariyadi. *Korelasi Pelatihan dan Pengembangan dengan Kualitas Kerja SDI Bank Syariah(Tugas Akhir Prodi Muamalat*, Fakultas Syariah dan Hukum, IAIN Raden Fatah Palembang, 2010
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Malta Pritindo. 2006
- Simamora, Henry *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2013.
- Sudarmanto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2011
- Suhendi, hendi. 2002. *Fiqih Muamalah*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Syaputra, Rony. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Lahat* (Konsentrasi Perbankan Syariah, Prodi Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum, IAIN Raden Fatah Palembang, 2011

